

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SIKAP PROFESI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI PELAYANAN RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM GMIM PANCARAN KASIH MANADO MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Andreano C. Porotu'o, Bernabas H.R. Kairupan, Greta J.P. Wahongan**  
Universitas Sam Ratulangi

ARTICLE INFO

**Keywords:** Nurse Performance, Work Motivation, Professional Attitude, Job Satisfaction

**Kata Kunci:** Kinerja Perawat, Motivasi Kerja, Sikap Profesi, Kepuasan Kerja

Corresponding author:

**Andreano C. Porotu'o**  
andreanoporotuo1111@student.unsrat.ac.id

**Abstract:** Performance is a work achievement in the form of achieving work plans made by an organization carried out by leaders and employees who work in the organization, both government and private to achieve organizational goals. Nurse performance is a reference for health services, so it is necessary to conduct an assessment of performance in improving the quality of health services provided to patients. The purpose of this study is to analyze work motivation and professional attitude on nurse performance in the Inpatient Services of the General Hospital GMIM Pancaran Kasih Manado through job satisfaction as an intervening variable. This research is a type of quantitative research that is an analytic survey with a cross sectional study approach. The population of this research is all nurses who work in Inpatient Services at GMIM Pancaran Kasih Hospital Manado. The research sample used purposive sampling technique, namely 80 nurses. Data analysis consisted of univariate analysis using IBM SPSS Statistics 22 data analysis tools and multivariate analysis using Structural Equation Modeling (SEM) using the Smart PLS 3.0 data analysis tool. The results showed that Job Satisfaction had a direct effect on Nurse Performance and Professional Attitude had an indirect effect on Nurse Performance in Inpatient Services at GMIM Pancaran Kasih General Hospital through Job Satisfaction

**Abstrak:** Kinerja merupakan prestasi kerja yang berupa pencapaian rencana kerja yang dibuat oleh suatu organisasi yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di organisasi itu baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja perawat merupakan suatu acuan pelayanan kesehatan, sehingga perlu dilakukan pengkajian mengenai kinerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis motivasi kerja dan sikap profesi terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi penelitian ini merupakan seluruh perawat yang bekerja di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado. Sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu 80 orang perawat. Analisis data terdiri dari analisis univariat dengan menggunakan alat bantu analisis data IBM SPSS Statistics 22 dan analisis multivariat menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat bantu analisis data *Smart PLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perawat dan Sikap Profesi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui Kepuasan Kerja.

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang melaksanakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh yang meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (PMK No. 3 Tahun 2020). Rumah Sakit dikatakan berhasil dalam menjalankan fungsinya dapat dilihat dengan adanya mutu pelayanan Rumah Sakit yang baik. Mutu pelayanan Rumah Sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tenaga kesehatan (Hidayat, 2017).

Tenaga kesehatan merupakan setiap orang yang memberi diri dalam bidang kesehatan serta mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang berasal dari pendidikan kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (UU RI No. 36 Tahun 2014). Dari seluruh tenaga kesehatan yang berada di Rumah Sakit, yang paling berperan besar adalah perawat (Subanegara, 2005).

Perawat merupakan seorang lulusan pendidikan tinggi ilmu keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan (UU No. 38 Tahun 2014). Perawat merupakan sebuah profesi di Rumah Sakit yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan. Pelaksanaan kerja profesi perawat yang mengemban tanggung jawab yang besar, menuntut anggotanya untuk mempunyai pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diaplikasikan pada asuhan keperawatan sesuai dengan standar dan kode etik profesi (Subanegara, 2005).

## TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja merupakan prestasi kerja yang berupa pencapaian rencana kerja yang dibuat oleh suatu organisasi yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di organisasi itu baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014). Kinerja perawat merupakan suatu acuan pelayanan kesehatan, sehingga perlu dilakukan pengkajian mengenai kinerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Salawangi, 2018).

Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang ada di dalam diri seseorang yang mengarahkan dan menggerakkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Proses munculnya motivasi kerja seseorang merupakan perpaduan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan (Tewal *et al*, 2017). Motivasi kerja perawat merupakan suatu dorongan atau keinginan perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai perawat secara objektif (Prima *et al*, 2019).

Sikap merupakan suatu perasaan positif atau negatif serta keadaan psikis yang sering disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh spesifik terhadap respon seseorang terhadap orang, situasi, dan objek (Tewal *et al*, 2017). Sikap profesi merupakan sikap seorang individu yang berhubungan dengan manfaat tugas, pelaksanaan tugas, rasa senang terhadap pekerjaan, puas terhadap pekerjaan, kerja keras, dan keinginan untuk mencapai sukses dalam suatu profesi (Muljono, 2008).

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wijaya, 2017). Kepuasan kerja sangat memengaruhi kinerja suatu organisasi. Ketika kepuasan kerja seseorang baik, maka akan

menimbulkan dampak positif bagi berbagai aspek yakni kinerja, motivasi, produktivitas, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi (Putri, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Al-Hawary dan El-Fattah Banat (2017), Al-Hasan dan Arriff (2019), Setiyaningsih *et al* (2013), Zainaro *et al* (2017), dan Kusno (2019) ditemukan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2018) ditemukan ada pengaruh motivasi terhadap sikap perawat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2015) dan Aisyiah *et al* (2015) ditemukan ada pengaruh sikap terhadap kinerja perawat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nyirenda dan Mukwato (2016) ditemukan ada pengaruh sikap terhadap asuhan keperawatan dan kepuasan kerja perawat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kousar *et al* (2019), Damanik (2019), Supriyadi (2017), dan Kalalo (2015) ditemukan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di pelayanan rawat inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Manado ditemukan Paviliun Hanna-Lukas dengan jumlah perawat 14 orang, Paviliun Sarah dengan jumlah perawat 10 orang, Paviliun Rahel dengan jumlah perawat 10 orang, Paviliun Ribka dengan jumlah perawat 18 orang, Paviliun Yehezkiel dengan jumlah perawat 20 orang, Paviliun Ester dengan jumlah perawat 8 orang, Paviliun Efesus dengan jumlah perawat 10 orang, dan Paviliun Filipi dengan jumlah perawat 10 orang. Jumlah *shift* kerja perawat sebanyak 3 kali per hari yaitu *shift* pagi 08.00-14.00, *shift* sore 14.00-21.00, dan *shift* malam 21.00-08.00.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan pada 2-3 orang perawat di tiap ruangan yang menyebabkan kinerja perawat rendah yaitu gaji yang diterima masih kurang dan belum memenuhi kebutuhan sehari-hari, tidak ada insentif, beban kerja dirasakan berlebihan, belum ada *reward* yang diberikan kepada perawat yang berprestasi, serta fasilitas kerja tidak mendukung.

Berdasarkan hal di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan sikap profesi terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi penelitian ini merupakan seluruh perawat yang bekerja di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado. Sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu 80 orang perawat. Analisis data terdiri dari analisis univariat dengan menggunakan alat bantu analisis data *IBM SPSS Statistics 22* dan analisis multivariat menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat bantu analisis data *Smart PLS 3.0*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Univariat

#### a. Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi
1.	Jenis Kelamin	
	a. Laki-laki	8 (10%)
	b. Perempuan	72 (90%)

	Total	80 (100%)
2.	Umur	
	a. < 25 Tahun	7 (8,8%)
	b. 25-30 Tahun	46 (57,5%)
	c. > 30 Tahun	27 (33,8%)
	Total	80 (100%)
3.	Lama Kerja	
	a. < 3 Tahun	20 (25%)
	b. $\geq$ 3 Tahun	60 (75%)
	Total	80 (100%)
4.	Pendidikan	
	a. D3	55 (68,8%)
	b. D4/S1	4 (5,0%)
	c. Ners	21 (26,5%)
	Total	80 (100%)

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 80 responden penelitian, mayoritas responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 72 orang (90%), mayoritas responden dengan umur 25-30 tahun sebanyak 46 orang (57,5%), mayoritas responden dengan lama kerja  $\geq$  3 tahun sebanyak 60 orang (75%) dan mayoritas responden dengan pendidikan D3 sebanyak 55 orang (68,8%).

#### b. Statistik Deskriptif

**Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian**

	Min	Max	Mean	Std. Dev
<b>Motivasi Kerja</b>	56	104	83,60	8,641
<b>Sikap Profesi</b>	77	132	108,06	7,908
<b>Kepuasan Kerja</b>	76	126	102,08	8,746
<b>Kinerja Perawat</b>	159	210	174,23	12,373

Tabel 2 menunjukkan bahwa respon responden terhadap seluruh variabel dilihat dari nilai rata-rata total skor setiap variabel, semua variabel penelitian yaitu Motivasi Kerja, Sikap Profesi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat direspon baik oleh responden yang dilihat dari nilai rata-rata per variabel yang tergolong tinggi.

Data-data hasil penelitian dikategorikan ke dalam 4 kelompok untuk masing-masing variabel. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata teoritik dan simpangan baku teoritik pada masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 3. Kategorisasi Skor pada Variabel Motivasi Kerja**

Kategori	Frekuensi
Baik	78 (97,5%)
Kurang Baik	2 (2,5%)
	80 (100%)

Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki Motivasi Kerja dalam kategori baik, yaitu sebanyak 78 responden (97,5%) dan terdapat 2 responden (2,5%) memiliki Motivasi Kerja yang kurang baik.

**Tabel 4. Kategorisasi Skor pada Variabel Sikap Profesi**

Kategori	Frekuensi
Baik	79 (98,8%)
Kurang Baik	1 (1,3%)
	80 (100%)

Tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki Sikap Profesi dalam kategori baik, yaitu sebanyak 79 responden (98,8%) dan terdapat 1 responden (1,3%) memiliki Sikap Profesi yang kurang baik.

**Tabel 5. Kategorisasi Skor pada Variabel Kepuasan Kerja**

Kategori	Frekuensi
Baik	79 (98,8%)
Kurang Baik	1 (1,3%)
	80 (100%)

Tabel 5 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki Kepuasan Kerja dalam kategori baik, yaitu sebanyak 79 responden (98,8%) dan terdapat 1 responden (1,3%) memiliki Kepuasan Kerja yang kurang baik.

**Tabel 6. Kategorisasi Skor pada Variabel Kinerja Perawat**

Kategori	Frekuensi
Baik	80 (100%)
Kurang Baik	0 (0%)
	80 (100%)

Tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa seluruh perawat memiliki Kinerja Perawat dalam kategori baik, yaitu sebanyak 80 responden (100%).

## 2. Analisis Multivariat

### a. Hasil Penelitian

**Tabel 7. Path Coefficients**

	Original Sample	Sample Mean	STDEV	T Statistic	P Value
Motivasi Kerja → Kinerja Perawat	-0,049	-0,034	0,118	0,414	0,679
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,204	0,266	0,120	1,700	0,090
Sikap Profesi → Kinerja Perawat	0,340	0,338	0,216	1,575	0,116
Sikap Profesi → Kepuasan Kerja	0,490	0,479	0,132	3,709	0,000

Kepuasan Kerja	0,525	0,526	0,189	2,784	0,006
→ Kinerja Perawat					

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan t-tabel sebesar 1,96 (N = 80).

**1.) Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.**

Hasil statistic uji t untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat diperoleh nilai t hitung sebesar 0,414 dengan nilai koefisien (original sample) sebesar -0,049, karena t hitung < t tabel (0,414 < 1,96) maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado” ditolak.

**2.) Pengaruh langsung sikap profesi terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado.**

Hasil statistic uji t untuk mengetahui pengaruh langsung Sikap Profesi terhadap Kinerja Perawat diperoleh nilai t hitung sebesar 1,575 dengan nilai koefisien (original sample) sebesar 0,340, karena t hitung < t tabel (1,575 < 1,96) maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengaruh langsung sikap profesi terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado” ditolak.

**3.) Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado.**

Hasil statistic uji t untuk mengetahui pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat diperoleh nilai t hitung sebesar 2,784 dengan nilai koefisien (original sample) sebesar 0,525, karena t hitung > t tabel (2,784 > 1,96) maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado” diterima.

**4.) Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui kepuasan kerja.**

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui Kepuasan Kerja, maka perlu dilihat nilai koefisien dan pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat. Apabila Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pada Tabel 7, maka hipotesis yang menyatakan “Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui

kepuasan kerja” ditolak. Hal tersebut dibuktikan dengan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat karena mempunyai nilai  $t$  hitung masing-masing sebesar 1,700 dan 2,784.

**5.) Pengaruh tidak langsung sikap profesi terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui kepuasan kerja.**

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung Sikap Profesi terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui Kepuasan Kerja, maka perlu dilihat nilai koefisien dan pengaruh antara Sikap Profesi terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat. Apabila Sikap Profesi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat, maka dapat dikatakan bahwa Sikap Profesi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pada Tabel 7, maka hipotesis yang menyatakan “Pengaruh tidak langsung sikap profesi terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui kepuasan kerja” diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan Sikap Profesi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat karena mempunyai nilai  $t$  hitung masing-masing sebesar 3,709 dan 2,784.

**b. Pembahasan**

**1.) Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.**

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 0,414 dengan nilai koefisien sebesar -0,049, karena nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $0,414 < 1,96$ ), maka menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salawangi (2018) bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat. Demikian juga sama dengan hasil penelitian Mulyono *et al* (2013) bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tidak selalu tetap, tingginya motivasi kerja seorang perawat tidak selalu berdampak pada kinerja. Karena sangat bervariasinya faktor-faktor yang terlibat dalam motivasi, memungkinkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yakni individu (kebutuhan, sikap dan minat), pekerjaan (macam tugas, tanggung jawab dan kepuasan kerja) dan situasi kerja (lingkungan kerja dan tindakan organisasi). Ada pula beberapa cara yang perlu dilakukan untuk membangun motivasi yakni menilai sikap, menjadi manajer yang baik, memperbaiki komunikasi, menciptakan budaya tidak menyalahkan, memenangkan

kerjasama dan mendorong inisiatif (Wibowo, 2011). Sastrohadiwiryono (2003) dalam Bintoro dan Daryanto (2017), motivasi sebagai keadaan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti *et al* (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Sama halnya dengan hasil penelitian Zainaro *et al* (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Motivasi kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat untuk melakukan pekerjaannya, tanpa adanya motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat akan bekerja secara maksimal, sehingga kinerja perawat akan meningkat.

## 2.) Pengaruh langsung sikap profesi terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado.

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh langsung Sikap Profesi terhadap Kinerja Perawat menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 1,575 dengan nilai koefisien sebesar 0,340, karena nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $1,575 < 1,96$ ), maka menunjukkan bahwa Sikap Profesi tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2017) bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Sama halnya dengan hasil penelitian Ridho *et al* (2013) menunjukkan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Karena begitu banyak faktor-faktor yang terlibat dalam sikap, memungkinkan sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Sikap dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni motivasi kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan imbalan jasa. Sikap seseorang juga dapat dipengaruhi oleh interaksi sosial, persepsi dan pengalaman pribadi. Sikap akan terbentuk dari interaksi social seorang individu, dimana akan terjadi timbal balik yang mempengaruhi pola individu dengan psikologis dan lingkungan di sekitarnya. Sikap seorang individu dipengaruhi oleh persepsi terhadap objek sikap dengan apa yang dilihatnya kemudian mempengaruhi tindakan seseorang. Sikap juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman pribadi. Seorang individu yang memiliki pengalaman pribadi akan mempunyai kesan tersendiri dalam memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang belum mempunyai pengalaman pribadi. Sikap juga dipengaruhi beberapa komponen yakni *cognitive*, *affective* dan *behaviorial*. Komponen *cognitive* merupakan opini atau segmen kepercayaan dari suatu sikap. Komponen *affective* merupakan segmen perasaan atau emosional dari suatu sikap. Komponen *behaviorial* merupakan sebuah maksud untuk berperilaku tertentu terhadap seseorang atau sesuatu (Robbins dan Judge, 2015).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Rahmat (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara sikap perawat dan kinerja perawat. Sama halnya dengan hasil penelitian Faradilla (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara sikap kerja dan kinerja perawat.



Semakin baik dan profesional sikap kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, maka semakin meningkatkan kinerja perawat. Sikap profesional merupakan salah satu komponen dari kinerja selain asuhan keperawatan, keterampilan, kompetensi, kemampuan manajerial dan *problem solving*.

### **3.) Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado.**

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 2,784 dengan nilai koefisien sebesar 0,525, karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,784 > 1,96$ ), maka menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mulyono *et al* (2013) bahwa ada pengaruh yang signifikan dan dominan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Demikian juga sama dengan hasil penelitian Damanik (2019) bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian ini, semakin tinggi kepuasan kerja perawat maka perawat akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Jika seorang perawat menunjukkan kepuasan terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan semangat kerjanya. Salah satu prediktor kinerja perawat adalah kepuasan kerja (Sari dan Susilo, 2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja masih menjadi kontroversi, dimana ada yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja yang tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa kinerja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang bersifat pasti dan timbal balik (Wibowo, 2011).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Putri (2019) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja perawat. Hal ini dikarenakan banyak faktor yang menjadi pemicu kepuasan kerja perawat. Salah satunya adalah faktor psikologis dimana adanya perasaan senang terhadap pekerjaannya mampu mendorong seseorang merasa puas dalam bekerja. Sampai saat ini tidak ada kepastian apakah kepuasan kerja bergantung dengan kinerja atau sebaliknya kinerja bergantung dengan kepuasan kerja.

### **4.) Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui kepuasan kerja.**

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 1,529 dengan nilai koefisien sebesar 0,204, karena nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel ( $1,700 < 1,96$ ) dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,784, maka dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dagde (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja perawat. Sama halnya dengan hasil penelitian Nurrahmawati (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkatan motivasi kerja masih banyak kekurangan sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kekurangan yang menimbulkan ketidakpuasan kerja dengan menggunakan motivasi kerja sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Selain motivasi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yakni kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan dan perilaku termotivasi yang tepat (Wibowo, 2011).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Talashina dan Ngatno (2020) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Berdasarkan hasil uji mediasi menunjukan hasil bahwa terdapat pengaruh variabel *intervening* kepuasan kerja dalam hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Artinya, hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat akan signifikan apabila melalui kepuasan kerja. Simanjuntak (2005) dalam Bintoro dan Daryanto (2017), kinerja dapat dipengaruhi oleh tiga kelompok, salah satunya adalah kompetensi individu. Kompetensi individu dipengaruhi oleh dua faktor yakni salah satunya adalah motivasi dan etos kerja. Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja.

#### **5.) Pengaruh tidak langsung sikap profesi terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui kepuasan kerja.**

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Sikap Profesi terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 3,709 dengan nilai koefisien sebesar 0,490, karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $3,709 > 1,96$ ) dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,784, maka dapat dinyatakan bahwa Sikap Profesi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Shahab (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan. Demikian juga sama dengan hasil penelitian Sathyanarayan dan Lavanya (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dini (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi sikap dan kepuasan kerja diberikan kepada perawat, maka akan semakin tinggi pula kinerja perawat. Sikap yang tinggi terhadap suatu organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja perawat. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyukai dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kinerja, kedisiplinan dan moral kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya (Bintoro dan Daryanto, 2017).

## KESIMPULAN

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tidak selalu tetap, tingginya motivasi kerja seorang perawat tidak selalu berdampak pada kinerja. Karena sangat bervariasinya faktor-faktor yang terlibat dalam motivasi, memungkinkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.
2. Sikap profesi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Karena begitu banyak faktor-faktor yang terlibat dalam sikap, memungkinkan sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Berdasarkan hasil penelitian ini, semakin tinggi kepuasan kerja perawat maka perawat akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Jika seorang perawat menunjukkan kepuasan terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan semangat kerjanya. Salah satu prediktor kinerja perawat adalah kepuasan kerja.
4. Motivasi kerja tidak berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkatan motivasi kerja masih banyak kekurangan sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kekurangan yang menimbulkan ketidakpuasan kerja dengan menggunakan motivasi kerja sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Sikap profesi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui kepuasan kerja. Semakin tinggi sikap dan kepuasan kerja diberikan kepada perawat, maka akan semakin tinggi pula kinerja perawat. Sikap yang tinggi terhadap suatu organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja perawat.

## REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aisyiah. (2015). Hubungan Sikap, Pengetahuan, dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Persada Husada Indonesia* Vol. 2 No.6.
- Alas, R., Übius, U., Lorents, P., & Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility In European And Asian Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT* Vol. 4 No. 1
- Al-Hasan, S. Arriff, T. (2019). The Effects of Motivation on Job Performance of Nurses in Jordanian Nursing Hospitals. *International Journal of Engineering Research and Management (IJERM)*. Vol. 6 Issue 5.
- Al-Hawary, S. El-Fattah Banat, N. (2017). Impact of Motivation on Job Performance of Nursing Staff in Private Hospitals in Jordan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science* Vol. 7 No. 2.

- Bintoro, D. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Burhan, A (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*.
- Dagde, I. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Praya. Program Pascasarjana. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Damanik, D. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di RS Tentara TK IV 010701 Pematangsiantar. *Jurnal Keperawatan Priority*. Vol. 2 No. 1.
- Darmayanti, R (2015). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak Tahun 2015. Program Studi Keperawatan Universitas Tanjungpura.
- Dini, M. (2017). Analisis Pengaruh Sikap Loyal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Mega, Tbk KC Pekanbaru. Pascasarjana (S2) STIE Dharmaputra Semarang.
- Faradilla, D. (2016). Pengaruh Stress Kerja, Sikap Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hidayat, I. (2017). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksanaan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar. Departemen Administrasi Kebijakan Kesehatan. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Kalalo, C. (2015). Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Melalui Motivasi di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon. Universitas Musamus Merauke. Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
- Kousar, S (2019). Impact of Job Satisfaction on Nurses' Performance. *Saudi Journal of Nursing and Health Care* Vol. 1 Issue 1.
- Kusno, F. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Interna UPTD Rumah Sakit Umum Daerah Bitung Tahun 2019. Pascasarjana. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Muljono, P. 2008. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Sikap Terhadap Profesi Dengan Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian: Studi Terhadap Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Bogor. *Sodality: Jurnal Transdisiplin Sosiologi, Komunikasi, dan Ekologi Manusia*.
- Mulyono, H. (2013). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*. Vol 2 No.1.
- Notoatmodjo, S. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Nurrahmawati, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BRI KC Semarang. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Nyirenda, M. Mukwato, P. (2016). Job satisfaction and attitudes towards nursing care among nurses working at Mzuzu Central Hospital in Mzuzu, Malawi. *Malawi Medical Journal* Vol. 28.

- Prima, B (2019.) Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi (JKF)*. Vol. 2 No. 1.
- Putri, A. (2017). Pengetahuan, Sikap, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat Dalam Penerapan Sistem Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Islam Al-Ikhlas Pematang. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Putri, R. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Program Studi Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ridho, M. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat IV Kendari. FKM Universitas Hasanuddin Makassar.
- Robbins, S. Judge, T. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Safitri, D. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Sikap Perawat Dalam Pelaksanaan MAKP Tim (Studi Di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Sayidiman Magetan). *Stikes Insan Cendekia Medika Jombang*.
- Salawangi, G. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sari, O. Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Sathyanarayan, K. Lavanya, L. (2018). Effect of Organizational Commitment, Motivation, Attitude Towards Work on Job Satisfaction, Job Performance and Turnover Intention. *Journal of Management (JOM)*. Vol. 5 Issue 4.
- Setyaningsih, Y (2013). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ungaran. Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Telogorejo Semarang.
- Shahab, M. (2014). The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Vol. 2 Issue 5.
- Subanegara, H. (2005). *Diamond Head Drill dan Kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Supriyadi. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Surya Global Yogyakarta.
- Talashina, H. Ngatno, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat RS Telogorejo Semarang). *Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Tewal, B. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Utami, R. (2015). Hubungan Sikap Profesional Dengan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Program Studi Ilmu Keperawatan. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya, H. (2017). Perilaku Organisasi. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

Zainaro, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Holistik (The Journal of Holistic Healthcare)*. Vol. 11 No.4.